



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *J. P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 155

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-2446

ENTRE :

J. P.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Alcide Boudreault

DATE DE L'AUDIENCE : 14 novembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : 19 décembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONSET MODE D'AUDIENCE

[1] Le *Tribunal de la sécurité sociale* (le Tribunal) a tenu une audience par téléconférence pour les motifs énoncés dans l'avis d'audience daté du 3 novembre 2016, soit l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires. Ce mode permet le mieux de répondre aux besoins d'adaptation des parties. De plus, il est conforme à l'exigence du Règlement sur le Tribunal à savoir que l'audience doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

[2] L'appelante, Madame J. P., était accompagnée de sa procureure me Kim Bouchard et de Monsieur Mario Durant lors l'audience tenue le 14 novembre 2016.

[3] La *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) intimée ne s'est pas présentée.

DÉCISION

[4] Le Tribunal conclut qu'une exclusion d'une durée indéterminée ne doit pas être imposée en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance emploi* (la Loi) parce que l'appelante n'a pas quitté volontairement son emploi sans justification. L'appel est accueilli.

INTRODUCTION– EXPOSÉ DES FAITS ET PROCÉDURE

[5] Le 19 avril 2016, l'appelante a fait une demande de prestations débutant le 17 avril 2016 (GD3-3 à GD3-16).

[6] Le 11 mai 2016, dans son avis de décision, la Commission a avisé l'appelante qu'elle n'avait pas droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi à partir du 17 avril 2016 parce qu'elle a cessé volontairement de travailler pour Marché T. B. Inc, le 3 novembre 2015, sans motif valable au sens de la Loi sur l'assurance-emploi (GD3-19 à GD3-20).

[7] Le 11 mai 2016, l'appelante a fait une demande de révision de la décision de la Commission (GD3-21 à GD3-23).

[8] Le 14 juin 2016, dans son avis de décision suite à la révision, la Commission a informé l'appelante qu'elle n'a pas modifié sa décision concernant le litige (GD3-40 à GD3-41).

[9] Le 21 juin 2016, l'appelante a déposé un appel devant le Tribunal.

QUESTION EN LITIGE

[10] Le Tribunal doit statuer concernant une exclusion d'une durée indéterminée qui lui a été imposée en vertu des articles 29 et 30 de la Loi parce que l'appelante a quitté volontairement son emploi sans justification.

PREUVE

Au dossier

[11] L'appelante a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi prenant effet le 17 avril 2016 (GD3-3 à GD3-16).

[12] L'appelante a travaillé pour Marché T. B. jusqu'au 3 novembre 2015. Elle a quitté son emploi parce qu'elle finissait de travailler à 23h :15 et qu'elle avait peur le soir (GD3- 8 à GD3-10).

[13] Le gérant du magasin lui avait offert de travailler de 13h:00 à 20h:00. L'horaire de travail a changé, l'appelante devait travailler jusqu'à 23h:30. Elle devait respecter ce nouvel horaire.

[14] L'appelante a rencontré le gérant pour lui rappeler qu'il lui avait dit qu'elle travaillerait de 13h:00 à 20h:00. L'appelante a continué à travailler, mais elle avait peur le soir. Elle a quitté son emploi, car elle ne voulait pas terminer à 23h:30 (GD3-18).

[15] Mme F., l'adjointe administrative, a affirmé qu'il était possible que le gérant ait dit à l'appelante que l'horaire était de 13h00 à 20h00 (GD3-24).

[16] Étant plus jeune, l'appelante a été agressée sexuellement, ce qui l'a rendue très craintive de se déplacer le soir. Elle avait quitté un autre emploi pour les mêmes raisons soit qu'elle devait travailler tard le soir (GD3-37).

[17] Elle avait accepté l'emploi, parce que le gérant lui avait confirmé qu'elle travaillerait seulement jusqu'à 20h :00. Mais 2 mois plus tard, l'horaire avait changé. Il lui arrivait de travailler jusqu'à 23h :15.

[18] La Commission a constaté que l'appelante n'avait travaillé que 2 soirs jusqu'à 22h :00 et 23h:15 sur un horaire de 8 semaines. Elle a conclu que son horaire de travail était très raisonnable.

À l'audience

[19] Lors de l'embauche, le gérant, Monsieur G., a confirmé à l'appelante qu'elle travaillerait jusqu'à 20h :00. L'appelante a rencontré Monsieur G. pour lui rappeler qu'il lui avait confirmé que son quart de travail se terminait à 20h:00. Monsieur G. a répliqué qu'il n'avait jamais dit cela.

[20] L'appelante a rencontré l'adjointe administrative, Madame F. pour lui faire part de la situation. Elle a informé l'appelante qu'elle ne pouvait rien faire parce que c'était une machine qui préparait les horaires.

[21] L'appelante, étant monoparentale, a continué à travailler pendant 10 mois tout en cherchant un emploi. Elle a quitté son emploi parce qu'un soir elle a été abordée à un arrêt d'autobus.

ARGUMENTS DES PARTIES

[22] L'Appelante a fait valoir que :

- a) Qu'elle conteste la décision de la Commission;
- b) Qu'elle soutient en particulier que la décision est mal fondée.

[23] L'intimée a soutenu que :

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit une exclusion indéfinie lorsque la prestataire quitte volontairement son emploi sans justification;

b) Qu'elle a conclu que l'appelante n'était pas justifiée de quitter son emploi le 3 novembre 2015 puisqu'elle n'a pas démontré avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter. Compte tenu de toutes les circonstances, une solution raisonnable aurait été de se trouver un autre emploi avant de quitter celui-ci;

c) L'appelante n'a pas réussi à prouver qu'elle était justifiée de quitter son emploi au sens de la Loi. Bien qu'elle avait peur de sortir tard le soir du travail. Les faits démontrent que durant 8 semaines, elle n'avait terminé que deux soirs à 22 heures et 23h:15;

d) La situation n'était donc pas intolérable au point de quitter immédiatement son emploi sans s'être d'abord assuré d'un autre et se mettant pas le fait même en situation de chômage volontaire. Elle aurait pu se trouver un autre emploi avant de quitter;

e) L'appelante avoue qu'il s'agissait d'un choix personnel et que cela s'est fait rapidement au moment où elle a vu la cédule suivante;

f) La Commission appuie sa décision sur celles de la Cour fédérale.

ANALYSE

[24] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

[25] L'article 29 de la Loi établit qu'un prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit qu'une exclusion du bénéfice des prestations s'applique au prestataire qui quitte volontairement son emploi sans justification.

[26] La CAF Astronomo (A-141-97) a établi que la part du décideur consiste à déterminer si le départ du prestataire «constituait la seule solution raisonnable dans son cas ».

[27] Lors de l'embauche, l'appelante a été avisée par le gérant, Monsieur G., qu'il avait besoin d'une employée de 13h:00 à 20h:00 horaire qui convenait à l'appelante. Plus tard, Monsieur G. affirme qu'il ne m'avait jamais dit cela. Mme F. adjointe administrative déclare

qu'il est possible que Monsieur G. ait dit que l'horaire était de 13h00 à 20h00. Ce qui était son besoin à ce moment-là.

[28] Étant gérant, Monsieur G. devait savoir que l'horaire pouvait changer. Selon l'adjointe administrative, il est impossible qu'un horaire reste le même puisque les horaires de travail sont régis par la convention collective et c'est un système qui produit les cédules.

[29] La Commission doit démontrer que l'on est en présence d'un départ volontaire et elle doit tenir compte de toutes les circonstances qui s'appliquent à la situation. De son côté, l'appelante doit faire la preuve que son départ était fondé. Toutes les circonstances liées au motif de la cessation d'emploi doivent être considérées. Une fois qu'il a été établi que le prestataire a quitté volontairement son emploi, il faut déterminer s'il était fondé d'agir ainsi au sens de l'alinéa 29c) de la Loi.

[30] La CAF (Patel 2010 CAF 95; (Tanguay A-1458-84) établit qu'il revient à la Commission de prouver que le départ était volontaire. Une fois ce point établi, il incombe au prestataire de montrer qu'il était fondé à quitter son emploi.

[31] La Commission a exprimé sa position en affirmant que l'appelante n'avait terminé que 2 soirs à 22h :00 et 23h :15 sur une période de 8 semaines. La CAF (Bell A-450-95) nous rappelle qu'il est erroné de conclure à une absence de « justification » parce qu'il n'y avait pas d'urgence ou de nécessité et que la situation de travail n'était pas critique au point que le prestataire n'avait pas d'autre option réelle que celle de quitter son emploi.

[32] Plus jeune, l'appelante a été agressée sexuellement, créant ainsi un important traumatisme. Étant mère monoparentale, l'appelante devait travailler pour subvenir aux besoins de son enfant. De plus, elle devait travailler sur des quarts de travail qui ne se terminaient pas trop tard le soir. La position de l'appelante était intenable lorsqu'elle travaillait jusqu'à 23h :00. Elle devait attendre l'autobus souvent seul dans un endroit peu achalandé.

[33] Au paravent, elle avait dû quitter des emplois qui demandaient de travailler tard. En l'espèce, le gérant lui avait confirmé qu'il cherchait une employée de jour pour un quart de travail qui se terminait à 20h:00. Ce qui convenait très bien à l'appelante. Lorsque l'horaire a été modifié, l'appelante a discuté avec le gérant, monsieur G., pour lui demander pourquoi son

horaire changeait alors qu'il lui avait confirmé que sa plage horaire ne changerait pas. Il a répliqué qu'il n'avait jamais dit cela.

[34] L'appelante a rencontré Madame F., adjointe administrative, pour obtenir des explications supplémentaires, mais sans succès. Mais elle affirme qu'il est possible que le gérant lui ai dit que l'horaire ne changerait pas.

[35] La législation n'exige pas l'impossible d'une personne pour justifier le départ volontaire. Il est important de déterminer qu'est-ce qui fait que la situation a mené au départ volontaire. Existait-il d'autres solutions raisonnables qui auraient pu être envisagées? Pourquoi l'appelant n'a pas utilisé ces solutions apparemment raisonnables qui étaient à sa disposition? Y avait-il des problèmes, des contraintes ou les décisions associées au milieu personnel de vie.

[36] L'appelante a tenté de discuter sur le changement de son horaire parce qu'elle voulait continuer à travailler pour l'employeur. De son côté, l'employeur était intraitable disant que l'horaire était faite par une machine et qu'il ne pouvait rien y faire. L'appelante ne demandait pas l'aide de l'employeur par caprice, mais pour protéger un emploi qu'elle aimait et que l'agression qu'elle avait subie, étant jeune, était une contrainte majeure associée à son milieu personnel de vie. C'était pour l'appelante, une situation qui échappait à son contrôle.

[37] La Commission considérait que l'horaire de l'appelante était plus que raisonnable puisqu'elle n'avait que 2 soirs seulement à 22h00 et à 23h15 sur les 8 horaires examinés. Le Tribunal tient à rappeler que dans des circonstances d'agression sexuelle, il est généralement reconnu que la victime garde des séquelles pendant plusieurs années si non toute sa vie.

[38] Des circonstances personnelles sur lesquelles l'appelante n'a aucun contrôle peuvent faire en sorte qu'il soit considéré comme étant fondé de quitter si l'appelant a épuisé toutes les solutions raisonnables avant son départ. L'appelante a fait la preuve qu'elle a quitté son emploi seulement après avoir tenté de trouver des solutions raisonnables. Aucune des solutions raisonnables ne répondait à la situation que vivait l'appelante.

CONCLUSION

[39] Le Tribunal s'appuie la CAF (Smith A-875-96) qui répond ainsi : « Il s'agit de situations indépendantes de la volonté du prestataire ou de situations auxquelles le prestataire n'y est pour rien. » Aux yeux du Tribunal, l'appelante a prouvé que de quitter son emploi était « la seule solution raisonnable dans son cas ». L'appel est accueilli.

Alcide Boudreault
Membre,
Division générale
Assurance-emploi

DATE DES MOTIFS : Le 19 décembre 2016.

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

112 (1) Quiconque fait l'objet d'une décision de la Commission, de même que tout employeur d'un prestataire faisant l'objet d'une telle décision, peut, dans les trente jours suivant la date où il en reçoit communication, ou dans le délai supplémentaire que la Commission peut accorder, et selon les modalités prévues par règlement, demander à la Commission de réviser sa décision.

(3) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser les cas où la Commission peut accorder un délai plus long pour présenter la demande visée au paragraphe (1).

30 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

(a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

(b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations - qu'elle soit initiale ou non - n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

a) *emploi* s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

(vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

(vii) modification importante de ses conditions de rémunération,

- (viii)** excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix)** modification importante des fonctions,
- (x)** relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi)** pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii)** discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii)** incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv)** toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.